



04

《私框》让教师专业迈向新里程

前言

《非高等教育私立学校教学人员制度框架》法律已颁布，并即将开始实施。这是特区政府、教育界和立法会共同努力的结果，亦是澳门社会重视教育、关怀和尊重教师的体现。此法在澳门非高等教育发展史上是一个重要的里程碑，为未来的师资队伍建设和提供了制度保障。不仅提升教学人员的薪酬和福利待遇，同时能促进教学人员的专业发展，有助建立专业的学校领导与管理团队，发展教学人员的自我约束和专业管理机制。相信上述法律的实施，最终将促进澳门教育素质的提升。

提高教学人员任职要求 优化整体教学效能

专业的师资队伍对提升教育质量极为重要，换句话说，“有好的教师、才有好的教育”，因此，为了提升教学人员任职前的专业水平，《私框》适当提高了不同教育阶段教师的任职要求，如学历、师范培训等，以让整个教师队伍更具专业性，从而让学生得到更适切的教育。

建立教学人员职程制度 强化师资队伍建设

《私框》对教学人员职程制度的确立，将为教学人员队伍提供保障，亦有助教学人员及早规划其职业生涯的发展。在职级设置方面，将教学人员分为六级，最低职级为第六级。而在晋级方面，规定教学人员的晋升条件主要由服务时间、工作表现评核和专业发展三个方面进行评审。

建立教学人员评核制度 保证师资专业水平

工作表现评核是《私框》的一项重要内容，目的是确保完善教学人员的专业表现，促进教学人员的专业发展，并优化学校人力资源的管理和提高教育质量；此外，还设置了“卓越表现教师”荣誉，以激励教师队伍的士气。

促进教学人员专业发展 提升学校教育品质

《私框》把教学人员的专业发展作为晋级的三大要件之一，同时亦明确订定每一职级晋升时须达到一定的专业发展时数（平均每年不少于30小时）。此外，亦规定了法律生效后把现时教学人员的“直接津贴”转化为“专业发展津贴”。而津贴金额方面，将在不同职级、学历、师范培训的教学人员间设置一定的差额，以体现教学人员的工作经验和年资的价值。

建立学校专业管理团队 促进学校整体发展

《私框》规定了“校长的学历，不得低于其所任职的学校中任教最高教育阶段的教师须具备的学历”，学校其他中、高层管理人员的学历“不得低于其任职教育阶段的教师须具备的学历”，并须在任职前完成特定的专业培训，以提升私立学校校长以及整个管理团队的专业素质，从而带领学校朝着优质教育的目标迈进。

适当减少每周授课时数 全面关注学生成长

特区政府一直努力为教学人员创设更佳的教学条件，适当减少授课时数，让教师有更多的时间关注学生的身心发展及其个别差异，提升学生的学习成效。《私框》对各教育阶段教师每周的授课时数作出区分，幼儿教师为21至23节，小学教师为18至20节，中学教师为16至18节。

保障教学人员的薪酬待遇 稳定优秀师资队伍

为了保障教学人员可获得应有的薪酬福利，并有效引导学校合理运用公帑，《私框》明确规定学校须保证每个学校年度“教学人员的报酬及公积金供款支出”占学校“固定及长期收入”的百分之七十或以上。此外，《私框》亦规定教学人员应获得与其职级相符的基本工资，以体现教学人员教育经验的价值。

完善教学人员福利制度 加强退休生活保障

《私框》规定了教学人员可免费取得由公共卫生机构提供的卫生护理，而且在澳门任职教学人员达25年者，离职后可继续免费取得卫生护理，直至其满65岁为止。此外，《私框》明确规定学校须为教学人员设立公积金，公积金的供款由学校和教学人员共同承担。换言之，教学人员的免费卫生护理以及强制性公积金制度，已得到了法律上的保障。

法律的具体内容可浏览教育暨青年局网页 www.dsej.gov.mo，查询可致电 83972345。

摘自：《终身学习杂志》第二十一期，2012年6月

